

MARS 2020

## COVID - 19

### LAYOFF SIMPLIFIE | PROTECTION DES POSTES DE TRAVAIL

#### ACTUALISATION<sup>1</sup>

Le Décret-Loi n° 10-G/2020, du 26 mars, entré en vigueur le 27 mars 2020 et rectifié par la Déclaration de Rectification n° 14/2020, du 28 mars, est venu instituer, *dans le cadre de la pandémie COVID-19, une mesure exceptionnelle et temporaire de protection des postes de travail* en substitution du déjà communément appelé *lay off simplifié*, mais qui reste similaire à ce dernier.

#### QU'EST-CE QUE C'EST ?

Cette mesure comprend principalement les modalités cumulatives suivantes :

- (i)** Aide extraordinaire au paiement des compensations financières auxquelles les employés ont droit en vertu de leur inactivité (totale ou partielle), concédée à chaque employé concerne et exclusivement pour le paiement de cette compensation ;
- (ii)** Aide à la reprise de l'activité de l'entreprise ; et également
- (iii)** Exemption temporaire des contributions à la sécurité sociale à la charge de l'employeur (les cotisations des employés ne bénéficient d'aucune exemption).

#### A QUI S'APPLIQUE-T-ELLE ?

Cette aide est destinée aux employeurs du secteur privé (y compris ceux du secteur social) et à leurs employés qui se trouvent en situation de crise au sein de l'entreprise à cause de la pandémie Covid-19. Cette crise au sein de l'entreprise est déterminée par l'un des critères suivants :

- a)** Fermeture, totale ou partielle, de l'entreprise ou de l'établissement découlant de l'obligation légale de fermeture des installations et établissements. L'aide sera attribuée à l'établissement effectivement fermé et ne s'appliquera qu'aux employés directement affectés à l'établissement en cause ;
- b)** Arrêt, total ou partiel, de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement qui résulte de:
  - i. L'interruption des chaînes globales d'approvisionnement,
  - ii. La suspension ou l'annulation de commandes, ayant pour conséquence une baisse de l'utilisation de l'entreprise ou de l'unité affectée de plus de 40% de sa

---

<sup>1</sup> Pour une question de facilité, nous avons signalé en soulignant les modifications introduites dans la présente note informative.

capacité de production ou d'occupation dans le mois suivant la demande d'aide,  
ou

- iii. Chute abrupte et accentuée d'au moins 40% de la facturation sur une période de 30 jours précédant la demande auprès des services compétents de la sécurité sociale, en référence à la moyenne mensuelle des deux mois antérieurs à cette période, ou en comparaison à la période homologue de l'année précédente ou, encore, pour les entreprises ayant commencé leur activité il y a moins de 12 mois, en référence à la moyenne de cette période. Dans ces deux situations, il faudra présenter une déclaration de l'employeur accompagnée d'une attestation du comptable certifié de l'entreprise allant dans le même sens.

Cette aide est accordée aux entreprises qui ont leur situation contributive régularisée auprès de l'administration fiscale et de la sécurité sociale. Il est important de préciser que, jusqu'au 30 avril 2020, les dettes constituées au mois de mars 2020 ne seront pas prises en compte.

Pendant la période d'application des mesures d'aide et dans les 30 jours suivants, l'entreprise ne pourra faire cesser aucun contrat de travail par le biais du licenciement collectif ou par l'extinction du poste de travail (en d'autres termes, que ce soit des employés concernés par la présente aide ou que ce soit d'autres employés de l'entreprise).

## EN QUOI CONSISTE CETTE AIDE ?

### 1) Réduction de la rémunération de base

L'objectif de cette mesure est d'aider au paiement de la compensation financière due aux employés du fait de leur inactivité. Dès lors, cette aide dépend de la suspension du contrat de travail ou de la réduction de la période normale de travail et ne se destine pas à soutenir/rembourser les coûts encourus par l'employeur en raison du travail effectivement fourni par son/ses employés(s).

Ainsi, en cas de suspension des contrats de travail, les employés concernés par ces mesures ont le droit de recevoir, pendant la période de suspension, une compensation financière correspondant à 2/3 de la rémunération de base. Cette compensation devra correspondre au minimum à une rémunération minimale mensuelle garantie (actuellement €635,00) et au maximum à trois rémunérations minimales mensuelles garanties (c'est-à-dire, actuellement maximum €1.905,00).

Dans le cas de la réduction de la période normale de travail, les employés concernés ont le droit de recevoir, pendant toute la période de réduction du temps de travail, une compensation financière dans la mesure du nécessaire pour, en plus de la rémunération

de travail fourni dans l'entreprise ou à l'extérieur, assurer le versement du montant mensuel susmentionné de 2/3 de sa rémunération de base, tout en appliquant les mêmes limites minimales et maximales indiquées ci-dessus. Cette compensation est versée par l'entreprise à l'employé.

La sécurité sociale verse directement à l'entreprise 70% de cette compensation financière et les 30% qui restent seront supportés par l'entreprise.

## 2) Dispense de paiement de contributions

Pendant la période de concession de l'aide, l'entreprise est dispensée de payer les contributions à la sécurité sociale concernant les rémunérations versées aux employés concernés par cette mesure. Elle est également dispensée de toute contribution à la sécurité sociale concernant la rémunération des membres des organes statutaires.

Les cotisations des employés à la sécurité sociale ne bénéficient d'aucune exemption et devront faire l'objet d'une déclaration de revenus autonome.

## 3) Aide à la reprise de l'activité

Les entreprises qui bénéficient de ces mesures ont également le droit à une aide de reprise à leur activité, laquelle ne pourra être requise qu'une seule fois et correspondra à une rémunération mensuelle minimum garantie par employé (actuellement €635,00).

### COMMENT DEMANDER L'AIDE ?

Avant la demande de cette aide à la sécurité sociale, l'entreprise doit communiquer, par écrit, aux employés sa décision de solliciter cette aide, en indiquant la durée prévisible, après avoir entendu les délégués syndicaux et les commissions d'employés, lorsqu'elles existent.

Ensuite, l'entreprise remet au service compétent de la sécurité sociale, une requête électronique mise à disposition par la sécurité sociale, accompagnée d'une déclaration de l'employeur contenant la description sommaire de la situation de crise l'affectant et de l'attestation du comptable certifié de l'entreprise qui l'atteste (dans les cas où la demande ne résulte pas du devoir légal de fermeture, totale ou partielle, de l'entreprise ou de l'établissement), ainsi qu'une liste nominative des employés concernés par cette mesure, contenant toutes les informations exigées par la sécurité sociale (nom, NISS, date de naissance, modalité, rémunération brute mensuelle, nombre d'heures hebdomadaires de travail normal, nombre d'heures de réduction et date de début et de fin de l'aide).

### QUELLE EST SA DUREE ?

Actuellement il est prévu que ces aides aient une durée d'un mois, pouvant être

exceptionnellement prorogées mensuellement et ce, jusqu'à un maximum de trois mois.

## MANQUEMENT

Le manquement par l'entreprise ou l'employé des obligations relatives aux aides implique la cessation immédiate de ces aides et la restitution ou le paiement, total ou proportionnel, des montants déjà versés ou exonérés, lorsqu'une des situations suivantes est constatée :

- a) Licenciement, sauf pour motif imputable à l'employé ;
- b) Non-respect ponctuel des obligations rémunératives dues aux employés ;
- c) Non-respect par l'employeur de ses obligations légales, fiscales ou contributives ;
- d) Distribution de bénéfices pendant la validité des obligations découlant de la concession de l'aide, sous quelque forme que ce soit, notamment à titre de retrait en compte ;
- e) Manquement imputable à l'employeur des obligations assumées dans les délais établis ;
- f) Fausses déclarations ;
- g) Prestation de travail à l'employeur par l'employé concerné par la mesure d'aide extraordinaire au maintien du contrat de travail dans la modalité de la suspension du contrat, ou au-delà de l'horaire établi, dans la modalité de la réduction temporaire de la période normale de travail.

D'autre part, il est expressément prévu que la violation des normes légales relatives à la réduction temporaire de la période normale de travail ou de la suspension du contrat de travail engage une responsabilité pénale selon les termes généraux.

## NOTES FINALES

Les requêtes ayant été remises avant le 27 mars 2020 et en vertu de l'Arrêté n° 71 -A/2020, du 15 mars, maintiennent leur efficacité et sont analysées en fonction de ce nouveau régime.

Nous actualiserons l'information ci-dessus au fur et à mesure de la publication des textes législatifs susceptibles d'en apporter des modifications.

---

**PARES | Advogados** est disponible pour vous fournir des informations sur les aides prévues dans le cadre de ce régime, de manière plus concrète et adaptée à la réalité de chaque client, étant habilitée pour fournir tout le soutien nécessaire en cette matière.

---

**Madalena Moreira dos Santos**  
[mms@paresadvogados.com](mailto:mms@paresadvogados.com)

---

Cette Note Informative est dirigée à des clients et avocats et ne constitue pas de la publicité. Sa copie, circulation ou autre forme de reproduction sans l'autorisation expresse de ses auteurs est interdite. L'information fournie est à caractère général et ne dispense pas le recours à un conseil juridique avant toute prise de décision en ce qui concerne la matière. Pour tout éclaircissement additionnel, veuillez contacter **Madalena Moreira dos Santos** ([mms@paresadvogados.com](mailto:mms@paresadvogados.com)).